

It's a men's world? Vrouwen maken minder kans op een eerste jobpromotie door werkgeversdiscriminatie

Baert, S., De Pauw, A-S., & Deschacht, N. (In druk). Are sticky floors due to employer preferences? *Industrial and Labor Relations Review*.

Wat verklaart de 'kleverige werkvloer', het fenomeen waarbij vrouwen er minder gemakkelijk dan mannen in slagen de jobladder te beklimmen? Worden deze lagere promotiekansen van vrouwen bepaald door ongelijke behandeling van werkgevers? En is er dan vooral ongelijke behandeling in de toegang tot jobs op een hoger functieniveau of tot jobs met meer jobautoriteit? De resultaten van een grootschalig veldonderzoek in de Vlaamse arbeidsmarkt geven meer inzicht.

Literatuur

Internationaal onderzoek wijst uit dat vrouwelijke werknemers niet alleen met het 'glazen plafond' maar ook met 'kleverige vloeren' te kampen hebben. Ze bereiken minder vaak dan mannen de hoogste treden van de carrière ladder, maar beginnen ook minder snel aan de klim van de eerste treden van deze ladder. Ze maken dus later dan mannen een eerste promotie (Booth, Marco, & Jeff, 2003; Smith, Smith, & Verner, 2013). Indicaties voor deze kleverige werkvloeren werden reeds gevonden in België en twaalf andere Europese landen (Christofides, Polycarpou, & Vrachimis, 2013; Deschacht, 2012).

Op basis van de bestaande literatuur is het onduidelijk of de kleverige werkvloer resulteert uit genderverschillen in menselijk kapitaal, voorkeuren en gedrag aan de werknemerszijde of uit voorkeuren (en ongelijke behandeling) aan de werkgeverszijde.

Het hier beschreven onderzoek levert een bijdrage tot de literatuur door na te gaan in welke mate voorkeuren van werkgevers (i.e. discriminatie) de kleverige werkvloer kunnen verklaren. In concreto onderzoeken we of de ongelijke behandeling van even productieve mannelijke en vrouwelijke jobkandidaten door werkgevers verschilt

afhankelijk van het feit of de jobs een (eerste) promotie inhouden.

Verder heeft het gepubliceerde onderzoek een vernieuwende benadering die de methodologische problemen van bestaand onderzoek in rekening brengt. Voorgaande studies naar genderverschillen in promotiekansen zijn gebaseerd op observationele data, waarbij geen sluitend bewijs kan geleverd worden voor discriminatie. Onderzoekers kunnen namelijk niet controleren voor alle variabelen waarmee werkgevers rekening houden bij besluitvorming omtrent aanwerving en remuneratie op basis van deze data.

In deze studie verzamelen we originele experimentele data over genderverschillen in arbeidsmarktuitkomsten en laten op die manier 'de onderzoeksvraag de data bepalen in plaats van de data de onderzoeksvraag te laten bepalen' (Duflo, 2006). We gebruiken hiervoor een methode die

reeds in eerder onderzoek werd gebruikt om ongelijke behandeling in de arbeidsmarkt na te gaan: de correspondentietest. Deze methode wordt beschouwd als het meest duidelijke en overtuigende bewijs van ongelijke behandeling bij aanwerving (Riach & Rich, 2002). Alle informatie die de werkgever ontvangt is namelijk onder controle van de onderzoeker, waardoor alle fictieve jobkandidaten strikt equivalent zijn en mogelijke individuele verschillen in menselijk kapitaal en voorkeuren aan de werknemerszijde kunnen uitgesloten worden als verklaring voor de resultaten. Voorgaand onderzoek identificeerde reeds genderdiscriminatie in aanwerving op basis van correspondentie-experimenten (Albert, Escot, & Fernández-Cornejo, 2011; Booth & Leigh, 2010; Carlsson, 2011; Firth, 1982; Petit, 2007; Riach & Rich, 1987; Riach & Rich, 2006; Weichselbaumer, 2004), maar geen van deze studies heeft heterogeniteit in arbeidsmarkt-discriminatie pogen te verklaren op basis van het criterium of de jobs al dan niet een promotie inhielden.

Veldstudie in Vlaanderen

In dit onderzoek werden 1152 fictieve sollicitaties uitgestuurd als reactie op 576 bestaande vacatures in de Vlaamse arbeidsmarkt, at random geselecteerd uit de VDAB-databank (288 vacatures voor Bachelors in Bedrijfsmanagement en 288 vacatures voor Masters in Bedrijfseconomie). Tussen september 2013 en april 2014 werden naar elke vacature twee sollicitaties verzonden via e-mail, bestaande uit een curriculum vitae en een motivatiebrief. Tussen beide sollicitaties werd een interval van 24 uur tijd gelaten.

Beide sollicitanten hadden vijf jaar ervaring in een startersbaan op het niveau van hun diploma, dat (voor beide) ofwel een Professionele Bachelor in het Bedrijfsmanagement was, ofwel een Master in de Handelswetenschappen, ofwel een Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen. We opteerden voor sollicitanten met vijf jaar werkervaring omdat het fenomeen van de kleverige werkvloer zich situeert aan de start van de carrière. Verder waren de sollicitaties van beide kandidaten, op lay-out en details na (zoals de culturele activiteiten en sport die ze beoefenen), volstrekt gelijkaardig, maar kregen zij afwisselend een

typisch mannelijke en typisch vrouwelijke naam mee. Aan elke naam was een mobiel telefoonnummer en e-mailadres verbonden. De voicemail-berichten waren de standaardberichten van de telecommunicatie-providers en de e-mailadressen waren geregistreerd bij grote en courant gebruikte providers.

Door het vergelijken van de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek of positieve reactie op basis van dat ene kenmerk waarin de sollicitaties verschillen – geslacht – kan discriminatie op een zuivere en directe manier worden vastgesteld. Deze beide maatstaven verwijzen naar de uitnodigingsratio ‘in strikte zin’ en ‘in brede zin’. In strikte zin refereert deze ratio naar een uitnodiging voor een jobgesprek betreffende de job waarvoor men solliciteerde (Bertrand & Mullainathan, 2004), terwijl deze ratio in brede zin ook de vraag naar meer informatie, of de vraag om contact op te nemen met de werkgever, of een alternatief jobvoorstel omvatten (Kaas & Manger, 2012).

Zowel de fictieve startersbanen als de banen waarvoor gesolliciteerd werd, werden enerzijds gecodeerd volgens de ISCO-beroepenclassificatie (International Standard Classification of Occupations), een gestandaardiseerd classificatiesysteem van beroepen naar *functieniveau*, gaande van managers (niveau 1) tot elementaire beroepen (niveau 9). Een promotie in functieniveau werd dan gedefinieerd als een overgang van een job op een lager ISCO-niveau naar een baan op een hoger ISCO-niveau. Anderzijds werden de vacatures ingedeeld in een uit drie niveaus naar *jobautoriteit* (geen enkele vorm van autoriteit, supervisie over andere werknemers, en supervisie gecombineerd met invloed op het loon en/of de promotiemogelijkheden van andere werknemers). Een baan op een van de twee hogere niveaus van jobautoriteit werd dan aanzien als een promotie in jobautoriteit, daar de startersbaan van de fictieve kandidaten er een was zonder enige vorm van jobautoriteit.

Deze experimentele onderzoekssetting vertoont ook enkele beperkingen. De gehanteerde methodologie kan enkel effectief genderdiscriminatie aantonen in de eerste fase van het aanwervingsproces. Omdat we enkel de inhoud van de eerste positieve respons op de sollicitatie analyseren, kunnen onze empirische resultaten niet gelinkt worden

aan effectieve jobaanbiedingen en loonverschillen. Verder kunnen we ook enkel uitspraken doen over promotie bij jobtransities over de grenzen van organisaties heen. Ongelijke kansen bij promotietransities binnen organisaties kunnen samengaan met andere dynamieken, die niet kunnen onderzocht worden met deze methode.

Resultaten

Globaal genomen kregen 26% van de mannelijke en 25% van de vrouwelijke kandidaten een positieve reactie op hun sollicitatie; 11% van de mannen en 10% van de vrouwen werden meteen uitgenodigd voor een jobgesprek. Deze verschillende behandeling naar geslacht is statistisch niet significant, zodat over het algemeen, zonder rekening te houden met de promotiekenmerken van de banen dus, niet kan gesproken worden over ongelijke behandeling. Dit verandert wanneer de vacatures opgedeeld worden naar het feit of ze al dan niet een promotie impliceren.

Ongelijke promotiekansen op basis van geslacht?

Onze voornaamste onderzoeksvraag beantwoorden we aan de hand van de uitnodigingsratio. Tabel 1 geeft een overzicht van de onderzoeksresultaten. De uitnodigingsratio ‘in strikte zin’ wordt bekomen door

het percentage sollicitaties van mannelijke kandidaten die een uitnodiging voor een jobgesprek ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor de vrouwelijke kandidaten. De uitnodigingsratio ‘in brede zin’ wordt bekomen door het percentage sollicitaties van mannelijke kandidaten die een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor de vrouwelijke kandidaten.

Wanneer de vacatures opgedeeld worden naar het feit of ze al dan niet een promotie op functieniveau impliceren, vinden we dat mannen significant meer worden uitgenodigd wanneer zij appliceren voor jobs op een hoger ISCO-niveau dan het niveau van hun huidige job. In dit geval is de uitnodigingsratio 1,50 (1,23), wat betekent dat mannen 50% meer kans hadden om uitgenodigd te worden voor een jobinterview (23% meer positieve reacties in brede zin). Deze verschillen in behandeling waren statistisch significant op het 5%-significantieniveau, zodat we ongelijke behandeling kunnen besluiten. Inzake de toegang tot jobs op hetzelfde functieniveau, wordt geen substantieel voordeel voor mannen of vrouwen gevonden.

Wanneer de vacatures opgedeeld worden naar jobautoriteit, blijkt dat de relatieve kansen op een uitnodiging voor een jobgesprek of een positieve reactie in het algemeen voor mannen en vrouwen zeer gelijkaardig zijn voor jobs die al dan niet een promotie volgens deze dimensie impliceren.

Tabel 1.
Hoofresultaten

	Kans op uitnodiging voor een mannelijke kandidaat	Kans op uitnodiging voor een vrouwelijke kandidaat	Uitnodigingsratio	t-waarde
Job op zelfde functieniveau	In strikte zin: 10,9% In brede zin: 25,4%	In strikte zin: 13,3% In brede zin: 29,8%	In strikte zin: 0,82 In brede zin: 0,85	1,23 1,61
Job op hoger functieniveau	In strikte zin: 11% In brede zin: 26,2%	In strikte zin: 7,3% In brede zin: 21,3%	In strikte zin: 1,50** In brede zin: 1,23**	2,13 2,28
Job op zelfde autoriteitsniveau	In strikte zin: 12,5% In brede zin: 26,8%	In strikte zin: 11,3% In brede zin: 27,7%	In strikte zin: 1,11 In brede zin: 0,97	0,67 0,39
Job op hoger autoriteitsniveau	In strikte zin: 8,9% In brede zin: 24,6%	In strikte zin: 8,1% In brede zin: 21,4%	In strikte zin: 1,11 In brede zin: 1,15	0,45 1,30

Noot: De t-toets voor de uitnodigingsratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide groepen. *** geeft significantie op het 1%-significantieniveau aan, ** op het 5%-significantieniveau en * op het 10%-significantieniveau

Ongelijke promotiekansen: relatie met de kenmerken van de vacature en de sollicitant

Functieniveau en jobautoriteit als promotiedimensies kunnen mogelijk met elkaar en met andere karakteristieken van de vacature en de werknemer correleren en zo de uitnodigingsratio in strikte en brede zin beïnvloeden. Daarom voerden we nog bijkomende regressieanalyses uit aan de hand van een lineair kansmodel waarbij we de kans tot uitnodiging voor jobgesprek en positieve reactie regreseeden op verschillende sets van controlevariabelen (onder andere welke sollicitatie van het paar eerst werd uitgestuurd, opleiding van de kandidaat, type contract, geslacht van de verantwoordelijke voor rekrutering bij de werkgever, grootte van het bedrijf, sector, aantal vrouwelijke werknemers in het bedrijf, gemiddeld loon in de job), zowel op zich opgenomen in het model als in interactie met het geslacht van de jobkandidaat. Deze regressieanalyses bevestigden de gevonden resultaten en konden mogelijke alternatieve verklaringen voor de lagere promotiekansen van vrouwen uitsluiten.

Discussie van de resultaten

De bevinding dat vrouwen gediscrimineerd worden bij het solliciteren voor posities op een hoger *functieniveau* wordt geschraagd door de twee belangrijkste economische theorieën omtrent discriminatie (Becker, 1957; Arrow, 1973). Ten eerste kunnen sommige werkgevers, collega's en klanten het onaangenaam vinden om samen te werken met vrouwen op hogere posities. Dat gevoel wordt mogelijk veroorzaakt door de traditionele oververtegenwoordiging van mannen in deze functies. Anderzijds zou het kunnen dat sommige geteste werkgevers denken dat mannen gemiddeld productiever zijn in hogere functies, omdat zij van oordeel zijn dat ze beter matchen met typisch mannelijke kenmerken (zoals assertiviteit, autonomie en dominantie) of tijdsbesteding (door verdeling van huishoudelijke taken en zwangerschap) (Baumle, 2009; Blandford, 2003; Budig & England, 2001; Romeu Gordo, 2009).

Het feit dat discriminatie wel de toegang tot banen op een hoger functieniveau belemmert maar niet de toegang tot banen op een hoger *autoriteitsniveau*, kan verklaard worden door het feit dat de

banen op een hoger autoriteitsniveau waarvoor in het experiment gesolliciteerd werd typisch banen waren met beperkte autoriteit (en dus geen absolute topfuncties). In die functies wegen de eerder aangehaalde typisch mannelijke kenmerken mogelijk niet op tegen de sociale skills en 'soft' skills die vrouwen worden toegedicht (Carter & Silva, 2011).

Conclusie en aanbevelingen

De onderzoeksresultaten wijzen in de richting van discriminatie van vrouwen in de toegang tot hogere posities. Deze ongelijke behandeling is zowel vanuit ethisch als vanuit economisch perspectief onaanvaardbaar en kan enkel teruggedreven worden door de kost ervan te verhogen. In ons land is een moderne en uitgebreide antidiscriminatiewetgeving voorhanden, zodat de voornaamste winst lijkt te liggen in een verhoogde opsporing van ongelijke behandeling. Dit zou kunnen gebeuren op basis van een systematische toepassing van de methode gebruikt in deze studie. Een alternatieve beleidsopatie, die vrijwillig kan geïntroduceerd worden door individuele bedrijven of opgelegd door de overheid, is het anonimiseren van sollicitatieprocedures.

Verder stroken deze resultaten met eerder internationaal en Vlaams onderzoek rond de nadelige gevolgen van het moederschap die vrouwen nog steeds ondervinden op de arbeidsmarkt (Budig & England, 2001; Correll, Benard, & Paik, 2007; Kmec, 2011). Beleidsmakers kunnen deze 'kostprijs van het moederschap' verder verlagen, bijvoorbeeld door het verbeteren van de toegang tot kwaliteitsvolle kinderopvang en huishoudhulp via dienstencheques.

Ann-Sophie De Pauw
Afdeling Internationale Negotiatie en Management,
IESEG School of Management

Stijn Baert
Vakgroep Sociale Economie, Universiteit Gent

Nick Deschacht
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen,
KU Leuven Campus Brussel

Bibliografie

- Albert, R., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J.A. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 351-375.
- Arrow, K.J. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton: Princeton University Press.
- Baumle, A.K. (2009). The cost of parenthood: Unraveling the effects of sexual orientation and gender on income. *Social Science Quarterly*, 90, 983-1002.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bertrand, M., & Sendhil, M. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013.
- Blandford, J.M. (2003). The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. *ILR Review*, 56, 622-642.
- Booth, A.L., Marco, F., & Jeff, F. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47, 295-322.
- Booth, A.L., & Leigh, A. (2010). Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations. *Economics Letters*, 107, 236-238.
- Budig, M.J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66, 204-225.
- Carlsson, M. (2011). Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market? *Feminist Economics*, 17, 71-102.
- Carter, N.M., & Silva, C. (2011). *Does doing all the right things really get women ahead?* New York: Catalyst.
- Correll, S.J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112, 1297-1339.
- Christofides, L.N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Deschacht, N. (2012). *De promotiekloof: Carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Brussel: Academic & Scientific Publishers.
- Duflo, E. (2006). *Field experiments in development economics*. Unpublished manuscript.
- Firth, M. (1982). Sex discrimination in job opportunities for women. *Sex Roles*, 8, 891-901.
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German Economic Review*, 13, 1-20.
- Kmec, J.A. (2011). Are motherhood wage penalties and fatherhood bonuses warranted? *Social Science Research*, 40, 444-459.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14, 371-391.
- Riach, P.A., & Rich, J. (1987). Testing for sexual discrimination in the labour market. *Australian Economic Papers*, 26, 165-178.
- Riach, P.A., & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the market place. *Economic Journal*, 112, 480-518.
- Riach, P.A., & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5, 1-22.
- Romeu Gordo, L. (2009). Why are women delaying motherhood in Germany? *Feminist Economics*, 15, 57-75.
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2013). Why are so few females promoted into CEO and vice president positions? Danish empirical evidence, 1997-2007. *ILR Review*, 64, 949-980.
- Weichselbaumer, D. (2004). Is it sex or personality? The impact of sex stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal*, 30, 159-186.